

**Accord Cadre Collectif**

**EPIC « Les Stations de la Drôme »**

* **VU** le Code de travail ;
* **VU** la Convention Collective Nationale des remontées mécaniques et domaines skiables ;
* **VU** l’accord collectif cadre sur l’organisation du travail des saisonniers des stations drômoises de 2010 ;
* **VU** la délibération du Conseil départemental en date du 26/03/2018 portant création de l’Établissement Public Industriel et Commercial (EPIC) « Les Stations de la Drôme » ;
* **VU** l’article 8.3 des statuts de la régie dotée de la personnalité morale et de l’autonomie financière chargée de l’exploitation du service public industriel et commercial « Les Stations de la Drôme » ;
* **VU** la délibération du Conseil d'administration de l'EPIC en date du 06/07/2020 donnant délégation au Directeur de l’EPIC « Les Stations de la Drôme » ;
* **VU** l’arrêté n° 2020-04 en date du 10/07/2020, nommant Monsieur X en qualité de Directeur de l’EPIC « Les Stations de la Drôme ».

**Entre :**

L’EPIC « Les Stations de la Drôme », dont le siège social est situé BP 8 - 26420 La Chapelle en Vercors (adresse postale : 8 rue Baudin 26000 Valence), représenté par M. X, agissant au nom et pour le compte de l’EPIC « Les Stations de la Drôme »,

Ci-après dénommé « L’EPIC »

**D’une part,**

**Et**

Les organisations syndicales représentées par les membres du Comité Social Économique

**D’autre part,**

**Il a été convenu et arrêté ce qui suit.**

**Sommaire**

[Préambule 6](#_Toc98151051)

[Article 1 : Les éléments variables de la rémunération 6](#_Toc98151052)

[1.1 : Ancienneté 6](#_Toc98151053)

[1.2 : Jours de carence en cas d’arrêt maladie 8](#_Toc98151054)

[1.3 : Frais de restauration 8](#_Toc98151055)

[1.3.1 : L’indemnité repas 8](#_Toc98151056)

[1.3.2 : La prime « panier » 8](#_Toc98151057)

[1.3.3 : Le ticket restaurant 9](#_Toc98151058)

[1.3.4 : Les notes de frais de restauration 9](#_Toc98151059)

[1.4 : Frais de « grands déplacements » 9](#_Toc98151060)

[1.5 : Indemnité kilométrique pour utilisation de véhicule personnel pour des déplacements professionnels 10](#_Toc98151061)

[1.6 : Indemnité pour intempéries : salarié saisonnier 11](#_Toc98151062)

[1.7 : Indemnité d’équipement (matériel de ski) 12](#_Toc98151063)

[1.8 : Indemnité de langue étrangère 12](#_Toc98151064)

[1.9 : Indemnité différentielle pour affectation temporaire sur-qualification 13](#_Toc98151065)

[1.10 : Indemnité d’intérim de poste 13](#_Toc98151066)

[1.11 : Indemnité de risque de transport de liquidités 14](#_Toc98151067)

[1.12 : Prime exceptionnelle 14](#_Toc98151068)

[Article 2 : L’organisation du temps de travail et les contrats 15](#_Toc98151069)

[2.1 : Définitions 15](#_Toc98151070)

[2.2 : Durée du travail et horaires collectifs 15](#_Toc98151071)

[2.3 : Heures supplémentaires pour les salariés permanents non concernés par les périodes d’exploitations 16](#_Toc98151072)

[2.4 : Modulation et heures supplémentaires pour les salariés permanents concernés par les périodes d’exploitations 16](#_Toc98151073)

[2.4.1 : Modulation du temps de travail 16](#_Toc98151074)

[2.4.2 : Heures supplémentaires 17](#_Toc98151075)

[2.5 : Compensation du travail des jours fériés 17](#_Toc98151076)

[2.6 : Compensation du travail le dimanche 17](#_Toc98151077)

[2.7 : Travail de nuit 17](#_Toc98151078)

[2.7.1 : Travail de nuit programmé 17](#_Toc98151079)

[2.7.2 : Travail de nuit exceptionnel 18](#_Toc98151080)

[2.8 : Temps de repas 18](#_Toc98151081)

[2.9 : Journée de solidarité 18](#_Toc98151082)

[2.10 : Jours ARTT 19](#_Toc98151083)

[2.11 : Forfait annuel en jours 19](#_Toc98151084)

[2.12 : Contrat de Travail Intermittent 21](#_Toc98151085)

[2.12.1 : Forme et le contenu du CTI 21](#_Toc98151086)

[2.12.2 : Sécurisation des parcours professionnels 21](#_Toc98151087)

[2.12.3 : Volume d’heures de travail 21](#_Toc98151088)

[2.12.4 : Heures supplémentaires 22](#_Toc98151089)

[2.12.5 : Décompte du temps de travail 22](#_Toc98151090)

[2.12.6 : Rémunération 22](#_Toc98151091)

[2.12.7 : Congés payés 22](#_Toc98151092)

[2.12.8 : Ancienneté 22](#_Toc98151093)

[2.12.9 : Égalité des droits 22](#_Toc98151094)

[2.13 : Spécificités applicables aux contrats saisonniers 23](#_Toc98151095)

[2.13.1 : Temps de travail, modulation et heures supplémentaires 23](#_Toc98151096)

[2.13.2 : Durée minimale d’embauche 23](#_Toc98151097)

[2.13.3 : Instauration d’un métier de chef d’équipe pour la saison estivale 23](#_Toc98151098)

[2.13.4 : Priorité de réembauche et reconduction des contrats saisonniers 23](#_Toc98151099)

[Article 3 : Les congés 24](#_Toc98151100)

[3.1 : Congés payés 24](#_Toc98151101)

[3.1.1 : Période de référence et ouverture du droit à congés payés 24](#_Toc98151102)

[3.1.2 : Conditions d'acquisition des congés 24](#_Toc98151103)

[3.1.3 : Durée du congé 24](#_Toc98151104)

[3.1.4 : La bonification pour fractionnement 24](#_Toc98151105)

[3.1.5 : Congés payés selon ancienneté 25](#_Toc98151106)

[3.1.6 : Prise des congés 25](#_Toc98151107)

[3.2 : Congés exceptionnels 25](#_Toc98151108)

[3.3 : Autorisation d'absence rémunérée 26](#_Toc98151109)

[3.3.1 : Garde d’enfant malade 26](#_Toc98151110)

[3.3.2 : Rentrée scolaire 26](#_Toc98151111)

[3.3.3 : Don du sang 26](#_Toc98151112)

[3.4 : Compte Épargne Temps 26](#_Toc98151113)

[3.4.1 : Les bénéficiaires 26](#_Toc98151114)

[3.4.2 : L’alimentation du CET 27](#_Toc98151115)

[3.4.3 : L’utilisation du CET 27](#_Toc98151116)

[3.4.4 : La fermeture du CET 27](#_Toc98151117)

[3.5 : Don de congés 27](#_Toc98151118)

[3.5.1 : Les bénéficiaires 28](#_Toc98151119)

[3.5.2 : Le dispositif 28](#_Toc98151120)

[3.5.3 : Les jours concernés 28](#_Toc98151121)

[Article 4 : Mise en place d’un système de garanties collectives de remboursement des frais médicaux 28](#_Toc98151122)

[4.1 : Bénéficiaires 28](#_Toc98151123)

[4.2 : Financement du régime 29](#_Toc98151124)

[4.3 : Révision des cotisations 29](#_Toc98151125)

[4.4 : Portabilité des garanties 29](#_Toc98151126)

[4.5 : Saisonniers – Maintien du contrat à l’année 29](#_Toc98151127)

[Article 5 : Mise en place d’un régime de prévoyance 29](#_Toc98151128)

[5.1 : Bénéficiaires 29](#_Toc98151129)

[5.2 : Définition des garanties 29](#_Toc98151130)

[5.3 : Financement du régime 30](#_Toc98151131)

[5.4 : Révision des cotisations 30](#_Toc98151132)

[5.5 : Maintien des garanties 30](#_Toc98151133)

[Article 6 : Adhésion au Comité National d'Action Sociale 31](#_Toc98151134)

[6.1 : Bénéficiaires 31](#_Toc98151135)

[6.2 : Financement de l’adhésion 31](#_Toc98151136)

[6.3 : Suivi des aides 31](#_Toc98151137)

[Article 7 : Dispositions finales 31](#_Toc98151138)

[7.1 : Information du personnel 31](#_Toc98151139)

[7.2 : Durée et entrée en vigueur 31](#_Toc98151140)

[7.3 : Clause de rendez-vous 31](#_Toc98151141)

[7.4 : Révision 32](#_Toc98151142)

[7.5 : Dénonciation 32](#_Toc98151143)

[7.6 : Notification 32](#_Toc98151144)

[7.7 : Dépôt et publicité 32](#_Toc98151145)

Annexes

Fiche individuelle de temps de travail – Salarié permanent

Fiche individuelle de temps de travail – Salarié saisonnier

Formulaire d’ouverture et d’alimentation du CET

Formulaire de don de congés

# Préambule

Les textes et la jurisprudence posent clairement le principe de la soumission au droit privé des personnels des Établissements Publics Industriels et Commerciaux, à l’exception du directeur et du comptable, si celui-ci possède la qualité de comptable public.

Cet accord s’applique à l’ensemble des salariés de l’EPIC, personnel saisonnier, permanent, cadre et non-cadre, directeur, à temps plein comme à temps partiel, et dont les conditions de travail relèvent de la Convention Collective des remontées mécaniques et domaines skiables.

Le présent accord s’applique également aux agents publics détachés, sous couvert des dispositions réglementaires et contractuelles spécifiques à ces derniers.

Cet accord se substitue de plein droit, dès sa date d’entrée en vigueur, à l’ensemble des accords d’entreprise, usages, engagements unilatéraux et accords atypiques portant sur l’un des thèmes visés par le présent accord.

Conformément aux dispositions de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables, chaque salarié est embauché en référence à un emploi qui correspond à un Niveau de Rémunération (NR). Tous les salariés rémunérés en référence aux NR bénéficient des évolutions actées par les partenaires sociaux à la convention collective nationale.

# Article 1 : Les éléments variables de la rémunération

## 1.1 : Ancienneté

Le salaire minimum conventionnel de chaque catégorie d’emplois progresse en fonction de l'ancienneté décomptée, de la manière suivante. Pour l’ensemble des salariés, tous mois entamé sera comptabilisé pour l’ancienneté.

* Salariés permanents

Pour les permanents, le calcul de l’ancienneté se fera au nombre de mois travaillés.

|  |  |
| --- | --- |
| Ancienneté | Progression |
| Après 3 ans | 2,625 % |
| Après 6 ans | 5,250 % |
| Après 9 ans | 7,875 % |
| Après 12 ans | 10,500 % |
| Après 15 ans | 13,125 % |
| Après 18 ans | 15,750 % |
| Après 20 ans | 17,500 % |

* Salariés saisonniers

Pour les saisonniers, le calcul de l’ancienneté se fera selon la durée initiale du contrat de travail notée sur la promesse d’embauche.

|  |  |
| --- | --- |
| Ancienneté | Progression |
| Après 12 mois | 0,875 % |
| Après 2 ans | 1,750 % |
| Après 3 ans | 2,625 % |
| Après 4 ans | 3,500 % |
| Après 5 ans | 4,375 % |
| Après 6 ans | 5,250 % |
| Après 7 ans | 6,125 % |
| Après 8 ans | 7,000 % |
| Après 9 ans | 7,875 % |
| Après 10 ans | 8,750 % |
| Après 11 ans | 9,625 % |
| Après 12 ans | 10,500 % |
| Après 13 ans | 11,375 % |
| Après 14 ans | 12,250 % |
| Après 15 ans | 13,125 % |
| Après 16 ans | 14,000 % |
| Après 17 ans | 14,875 % |
| Après 18 ans | 15,750 % |
| Après 19 ans | 16,625 % |
| Après 20 ans | 17,500 % |

* Mode de revalorisation

La revalorisation de ces taux suit l’évolution la convention collective.

## 1.2 : Jours de carence en cas d’arrêt maladie

Le délai de carence est la période de temps comprise entre le premier jour d’un arrêt maladie et le jour à partir duquel le salarié malade aura le droit de percevoir des indemnités journalières versées par l’organisme de sécurité sociale dont il dépend.

Selon l’ancienneté du salarié, la durée des jours de carence sera de :

* 3 jours : 0 à 3 ans d’ancienneté
* 2 jours : A partir de 3 ans d’ancienneté
* 1 jours : A partir de 5 ans d’ancienneté

## 1.3 : Frais de restauration

Les indemnités de frais de restauration seront attribuées uniquement dans le cas d’une journée de travail complète.

### 1.3.1 : L’indemnité repas

* Bénéficiaires

Cette indemnité bénéficie au salarié qui est contraint de prendre son repas au restaurant (ex : réunion, formation).

* Montant de l’indemnité repas

A compter du 01/05/2022, les salariés bénéficiaires pourront percevoir une indemnité repas de 19,10 €.

Les bénéficiaires devront remplir un état de frais.

* Mode de revalorisation

La mise à jour de ce montant suivra l’évolution du barème fiscal.

### 1.3.2 : La prime « panier »

* Bénéficiaires

Cette indemnité bénéficie au salarié hors cadre qui est contraint de prendre son repas sur son lieu de travail, en raison de conditions de travail particulières d’organisation ou d’horaire de travail (ex : travail en stations pendant les périodes d’exploitations, pause méridienne écourtée).

La prime panier sera versée uniquement dans le cas d’une journée de travail de 6 heures et plus.

* Montant de la prime « panier »

A compter du 01/05/2022, le salarié pourra bénéficier d’un panier de 6,97 €.

Si la valeur de la prime panier est inférieure à celle de la part patronale du ticket restaurant, elle sera alignée sur cette dernière.

* Mode de revalorisation

La mise à jour de ce montant sera indexée sur l’indice des frais professionnels fixés par la convention collective.

* Procédure

Le salarié indique sur sa fiche individuelle de temps de travail, le nombre de panier dû avant transmission à son supérieur hiérarchique pour validation.

### 1.3.3 : Le ticket restaurant

* Bénéficiaires

Les tickets restaurant peuvent être attribués à tous les salariés de l’entreprise (CDI, CDD, intérimaires, contrat professionnel, contrat d’apprentissage, saisonnier).

Pour pouvoir bénéficier des tickets restaurant, le salarié doit remplir trois conditions cumulatives :

* Ne pas bénéficier d’un autre avantage visant à la prise en charge de tout ou partie des frais de restauration (paniers, repas extérieurs, note de frais, …) ;
* Ne pas être en situation de déplacement professionnel, de participer à une formation…
* Le ticket restaurant sera versé uniquement dans le cas d’une journée de travail de 6 heures et plus.
* Montant de la prise en charge du ticket restaurant

Il est convenu que le montant du ticket restaurant soit pris en charge à 60% au niveau patronal et à 40% au niveau salarial.

|  |  |
| --- | --- |
| Répartition du montant du ticket restaurant au 01/05/2022 | |
| Part salariale | 2,80 € |
| Part patronale | 4,20 € |
| Valeur faciale | 7,00 € |

* Procédure

L’accès au bénéfice du ticket restaurant est laissé à l’initiative de chaque salarié. Par conséquent, le salarié indique sur sa fiche individuelle de temps de travail, le nombre de tickets restaurant souhaité avant transmission à son supérieur hiérarchique pour validation.

### 1.3.4 : Les notes de frais de restauration

En fonction de certaines particularités locales et des contraintes de travail, les frais de restauration des salariés pourront être pris en charge par note de frais avec l’autorisation en amont de la Direction. La prise en charge des frais de restauration par note de frais s’entend hors alcool. Les bénéficiaires devront remplir un état de frais et joindre les justificatifs des frais de repas.

## 1.4 : Frais de « grands déplacements »

* Bénéficiaires

Le grand déplacement est caractérisé par l’impossibilité pour un salarié de regagner chaque jour sa résidence du fait de ses conditions de travail. Ainsi, chaque salarié qui est amené, de manière occasionnelle et temporaire, à se déplacer sur une distance qui ne permet pas de rentrer chez lui le soir (ex : pour une formation, une réunion, une conférence…) pourra être dédommagé.

* Barème

Le barème correspond au barème des déplacements en métropole.

|  | Repas | Nuitée et petit déjeuner | |
| --- | --- | --- | --- |
| Paris et départements des Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93) et Val-de-Marne (94) | Autres départements |
| Barème applicable au 01/05/2022 | 19,10 € | 68,50 € | 50,80 € |

Les bénéficiaires devront remplir un état de frais et joindre les justificatifs des frais de repas et d’hébergement.

* Mode de revalorisation

La mise à jour de ce montant suivra l’évolution du barème fiscal.

## 1.5 : Indemnité kilométrique pour utilisation de véhicule personnel pour des déplacements professionnels

* Bénéficiaires

Les indemnités kilométriques sont versées aux salariés qui utilisent leur véhicule personnel pour des déplacements professionnels en l’absence de possibilité de prendre un véhicule de service et avec l’autorisation en amont de la Direction.

* Barème

Le barème correspond au barème kilométrique fiscal applicable aux voitures.

| Barème applicable au 01/05/2022  Kilométrage parcouru à titre professionnel | | | |
| --- | --- | --- | --- |
| Puissance fiscale | Jusqu’à 5 000 km | De 5 001 à 20 000 km | Au-delà de 20 000 km |
| 3 cv et moins | d x 0,456 | (d x 0,273) + 915 | d x 0,318 |
| 4 cv | d x 0,523 | (d x 0,294) + 1 147 | d x 0,352 |
| 5 cv | d x 0,548 | (d x 0,308) + 1 200 | d x 0,368 |
| 6 cv | d x 0,574 | (d x 0,323) + 1 256 | d x 0,386 |
| 7 cv et plus | d x 0,601 | (d x 0,340) + 1 301 | d x 0,405 |

Pour les voitures électriques, le montant des frais de déplacement est majoré de 20%.

En cas d’utilisation d’un deux roues de cylindrée inférieure à 50 cm³ ou d’une moto, il sera appliqué le barème fiscal adapté.

* Mode de revalorisation

La revalorisation de cette indemnité suit l’évolution du barème fiscal.

## 1.6 : Indemnité pour intempéries : salarié saisonnier

Lorsque les conditions climatiques et atmosphériques font obstacle au fonctionnement normal de l'exploitation de l'entreprise ou d’un secteur géographique de celle-ci, et dans la mesure où aucun emploi de remplacement ne peut être proposé, les heures perdues non travaillées font l'objet du traitement suivant :

* La moitié des heures perdues, dans la limite de 48 heures perdue dans l'année, est indemnisée au taux horaire de base du salarié. Cette indemnisation est donc limitée à 24 heures dans l'année (soit du 1er novembre au 31 octobre de l'année suivante) ;
* L’autre moitié, ainsi que les heures qui excéderaient les 24 heures indemnisables ci-dessus, sont récupérables conformément à la législation en vigueur. Les heures de récupération, effectuées au-delà de la durée légale du travail, sont considérées comme heures déplacées et non comme heures supplémentaires. Ce sont donc des heures ordinaires de travail, rémunérées comme telles avec la paie du mois au cours duquel elles ont été accomplies.
* En cas de déplacement sur le lieu de travail

Lorsque le salarié saisonnier s’est rendu sur son lieu de travail et lorsqu’il est constaté par le chef d’exploitation, en accord avec le directeur d’exploitation, l’impossibilité d’assurer soit les fonctions prévues par le contrat de travail, soit un emploi de remplacement, le salarié saisonnier est indemnisé sur la base de 5 heures par jour. Le restant de la journée fait l’objet du traitement d’intempéries énoncé précédemment.

Exemple : une journée de 7 heures (durée de base journalière pour un contrat de 35 heures semaine) non travaillée pour cause d’intempérie constatée avec déplacement sur le lieu de travail, ouvrira droit à une indemnité équivalente à 5 heures. Les autres 2 heures pourront être récupérées ultérieurement (à la place d’heures supplémentaires par exemple).

* En cas de non déplacement sur le lieu de travail

Lorsqu’il est constaté par le chef d’exploitation, en accord avec le directeur d’exploitation, l’impossibilité d’assurer soit les fonctions prévues par le contrat de travail, soit un emploi de remplacement et lorsque le salarié saisonnier est prévenu 1 heure au plus tard avant l’heure de la prise de poste, le salarié saisonnier est indemnisé sur la base du traitement d’intempéries énoncé précédemment.

Exemple : une journée de 7 heures (durée de base journalière pour un contrat de 35 heures semaine) non travaillée pour cause d’intempérie, ouvrira droit à une indemnité équivalente à 3,5 heures. Les autres 3,5 heures pourront être récupérées ultérieurement (à la place d’heures supplémentaires par exemple).

## 1.7 : Indemnité d’équipement (matériel de ski)

* Bénéficiaires

Les indemnités d’équipement sont versées au salarié qui utilise son propre équipement (uniquement skis et bâtons ou chaussures de ski) pour l’accomplissement des missions confiées. Dans le cas où l’EPIC met à disposition ces équipements, le salarié ne pourra prétendre à ces indemnités.

* Barème

Le barème correspond au barème de la convention collective.

| Barème mensuel applicable au 01/05/2022 | |
| --- | --- |
| Skis et bâtons | 45,23 € |
| Chaussures de ski | 19,17 € |

* Mode de revalorisation

La revalorisation de ces indemnités suit l’évolution de la convention collective.

## 1.8 : Indemnité de langue étrangère

* Bénéficiaires

L’indemnisation de langue étrangère est versée aux salariés hors cadres ayant la maîtrise et la nécessité d’utiliser une langue étrangère.

L’attribution de cette indemnité est conditionnée à la réussite d’un test d’évaluation des compétences.

* Barème

Le barème correspond au barème de la convention collective.

| Barème mensuel applicable au 01/05/2022 | |
| --- | --- |
| Langue étrangère | 57,11 € |

* Mode de revalorisation

La revalorisation de cette indemnité suit l’évolution la convention collective.

## 1.9 : Indemnité différentielle pour affectation temporaire sur-qualification

Conformément à la convention collective, lorsqu’un salarié est affecté temporairement à un poste surqualifié et pour une durée supérieure à 8 jours consécutifs pour les ouvriers saisonniers, 1 mois pour les techniciens et 3 mois pour les cadres, à un emploi différent de son emploi habituel, il y a lieu d’appliquer les dispositions définies à l’art. 3, annexes n°1, 3 et 4.

Un bilan après chaque saison d’activité sera fait entre la direction et les CSE afin d’échanger sur l’application de cette indemnité.

## 1.10 : Indemnité d’intérim de poste

Un salarié permanent, qui se voit confier par son responsable hiérarchique une mission d’intérim, en raison de l’absence d’un collègue, subit une charge supplémentaire de travail.

Les situations d’intérim doivent faire l’objet d’une décision d’intérim signée du directeur de l’EPIC, précisant la nature des missions faisant l’objet de l’intérim et priorisant les missions que le salarié doit effectuer. En effet, un intérim ne doit jamais conduire à une double charge de travail pour le salarié l’assurant.

Lorsque la charge de l’intérim est répartie entre plusieurs personnes, le supérieur hiérarchique doit expliciter cette répartition entre les personnes concernées dans leur lettre de mission.

Les intérims liés à des absences pour congés annuels ou repos constituent une charge de travail normal pour un service. Elles doivent être organisées et ne peuvent donner lieu au versement d’une prime d’intérim.

L’intérim est indemnisé pour toute absence supérieure à un mois consécutif, pour tout motif autre que ceux visés ci-dessus. L’indemnisation est alors rétroactive. La durée de l’intérim d’un poste donné ne peut être supérieure à 9 mois.

L’intérim d’un poste à temps partiel sera indemnisé dans les mêmes conditions que ci-dessus prorata temporis.

Le montant de la prime d’intérim varie en fonction du positionnement du salarié remplacé. Elle est due dès le seuil de 30 jours calendaires dépassé.

Le montant de la prime est forfaitaire et proratisé à la durée réelle exercée. Elle est définie comme suit :

|  |  |
| --- | --- |
| Niveau du poste objet de l’intérim | Montant de l’indemnité d’intérim brute |
| Ouvrier | 120 €/mois |
| Technicien | 160 €/mois |
| Cadre | 200 €/mois |

Un bilan annuel sera fait entre la direction et les CSE afin d’échanger sur l’application de cette indemnité.

## 1.11 : Indemnité de risque de transport de liquidités

* Bénéficiaires

L’indemnisation de risque de transport de liquidités est versée aux salariés ayant la qualité de régisseur de recettes et d’avances titulaire afin de prendre en compte les risques dus au transport des espèces entre les stations de la Drôme et la banque postale.

* Montant et versement de l’indemnité

Les salariés bénéficiaires percevront une indemnité annuelle de 240 € brut au mois de décembre de chaque année. L’indemnité est proratisée à la durée réelle exercée en tant que régisseur de recettes et d’avances titulaire.

Cette indemnité sera versée chaque année en Mars.

## 1.12 : Prime exceptionnelle

L’employeur peut verser une prime exceptionnelle selon le mode de fonctionnement ci-dessous :

* Bénéficiaires

Cette prime sera versée aux salariés permanents sur proposition des chefs de service après arbitrage du directeur.

* Mode de calcul

Le montant global de la prime sera égal à 0,4% de la masse salariale de l’année N-1 liée aux permanents.

En 2022, le montant de la prime exceptionnelle à verser sera de 2 067.43 € (Masse salariale 2021 liée aux permanents : 516 857,03 €).

* Montant et versement de la prime

Le montant global de la prime pourra être réparti de manière collective ou individuel dans la limite de 600 € par salarié.

Cette prime sera versée chaque année au mois de Juin.

Un bilan annuel sera fait entre la direction et les CSE afin d’échanger sur l’application de cette prime.

# Article 2 : L’organisation du temps de travail et les contrats

Le présent accord d’aménagement du temps de travail, vise à permettre à l’EPIC de faire face à d’importantes variations de l’activité en lien avec l’exploitation des stations, compte tenu de la nature saisonnière (été et hiver) des services dont il assure la gestion.

## 2.1 : Définitions

* Temps de travail effectif

La durée du travail effectif des salariés s'entend par le temps pendant lequel les salariés sont à la disposition de l'employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Sont exclus les temps de repas : pour permettre au personnel de consommer normalement son repas, en dehors de son poste de travail, il lui sera accordé un minimum de 45 minutes d'interruption de travail, temps de trajets inclus.

* Pause et repas

Temps pendant lesquels le salarié cesse son activité professionnelle et n'est plus soumis aux directives de l'employeur, même s’il reste dans l'enceinte de l'entreprise, il vaque librement à ses activités.

* Habillage

Le temps nécessaire à l'habillage ou au déshabillage n'est pas du travail effectif. Toutefois, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales ou conventionnelles, par le règlement intérieur ou le contrat de travail, les opérations d'habillage ou de déshabillage imposées sur le lieu de travail ou dans l'entreprise sont assimilées à du temps de travail effectif du point de vue de la rémunération.

* Temps de douche

Lorsque des travaux insalubres sont effectués, le temps passé à la douche est assimilé à du travail effectif d'un point de vue rémunération.

* Temps de trajet

Le temps de trajet pour se rendre sur le ou les lieux d’embauches définies sur le contrat de travail, pour en revenir et pendant lequel le salarié n'est pas à la disposition de son employeur, n’est pas du temps de travail effectif.

Le temps de trajet effectué pendant l'horaire de travail avec le véhicule de l'entreprise entre deux lieux de travail est du temps de trajet effectif.

Tous les trajets à caractère professionnel pendant l’horaire de travail sont du temps de travail effectif.

## 2.2 : Durée du travail et horaires collectifs

La durée légale hebdomadaire de travail effectif est de 35 heures.

Les salariés sont soumis à un décompte annuel de leur temps de travail égal à 1 607 heures annuelles (journée de solidarité incluse) considéré comme équivalent à 35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures par mois.

Tout salarié doit bénéficier d’un jour de repos hebdomadaire.

La durée de travail effectif hebdomadaire ne doit pas dépasser 48 heures sur une même semaine ou 44 h sur une moyenne de 12 semaines consécutives. Elle ne doit pas dépasser 10 heures par jour (8 h pour les personnes mineures).

Pour les salariés permanents, une plage fixe de présence obligatoire à son poste de travail doit être respectée entre 10h00 et 11h30 et entre 14h00 et 16h00.

## 2.3 : Heures supplémentaires pour les salariés permanents non concernés par les périodes d’exploitations

Pour les salariés permanents non concernés par les périodes d’exploitations, le décompte des heures supplémentaires s’opère à la semaine. Les heures supplémentaires doivent impérativement avoir été autorisées en amont par le responsable hiérarchique.

Les majorations des heures supplémentaires seront comptabilisées comme suit :

* De la 36ème à 43ème heures : majoration à +25 %
* De la 44ème à 48ème heures : majoration à +50 %

Par principe, les heures supplémentaires devront faire l’objet d’une récupération. Ces récupérations peuvent se faire heure par heure. Les heures de récupération devront être posées obligatoirement durant l’année civile en cours.

Le paiement des heures supplémentaires sera autorisé à titre exceptionnel et devra faire l’objet d’un accord explicite du Directeur de l’EPIC.

## 2.4 : Modulation et heures supplémentaires pour les salariés permanents concernés par les périodes d’exploitations

### 2.4.1 : Modulation du temps de travail

Le temps de travail des salariés permanents concernés par les périodes d’exploitations sera effectué selon des alternances de périodes de forte et de faible activité, à condition que sur l’année, la durée hebdomadaire moyenne de travail soit de 35 heures, soit 1 607 heures (journée de solidarité incluse).

L’horaire collectif peut varier d’une semaine à l’autre dans les limites suivantes :

* Le plancher hebdomadaire est de 21 heures ;
* Le plafond hebdomadaire est de 39 heures.

Un planning prévisionnel annuel et collectif de la répartition des temps de travail sera établi pour chaque site. Il indiquera les périodes de faible activité (jusqu’à 21 heures par semaine) et de forte activité (jusqu’à 39 heures par semaine) ainsi que les horaires pratiqués pendant chacune de ces périodes. Ce planning fera l’objet d’un affichage dans les locaux de chaque site.

Des plannings individuels seront établis trimestriellement, dans les limites prévues par le planning collectif, au plus tard dans le mois précédant le trimestre en question.

Les plannings individuels pourront être modifiés sous réserve du respect d’un délai de prévenance de 2 jours ouvrés.

Afin d’éviter toute variation de rémunération entre les périodes hautes et basses d’activité, le salaire de base sera donc lissé sur l’année sur la base de 151,67 heures par mois, ou pour les salariés à temps partiel, sur la base de l’horaire moyen contractuel qui aura été défini.

### 2.4.2 : Heures supplémentaires

Les heures au-delà de la 39ème heure sont des heures supplémentaires. Le calcul des heures supplémentaires se fait donc à la semaine. Les heures supplémentaires doivent impérativement avoir été autorisées en amont par le responsable hiérarchique.

Les majorations des heures supplémentaires seront comptabilisées comme suit :

* De la 40ème à 43ème heures : majoration à +25 %
* De la 44ème à 48ème heures : majoration à +50 %

Par principe, les heures supplémentaires devront faire l’objet d’une récupération. Ces récupérations peuvent se faire heure par heure. Les heures de récupération devront être posées obligatoirement avant la fin du mois de mai de l’année N+1.

Le paiement des heures supplémentaires sera autorisé à titre exceptionnel et devra faire l’objet d’un accord explicite du Directeur de l’EPIC.

## 2.5 : Compensation du travail des jours fériés

Le salarié bénéficiera du doublement de sa rémunération pour chacune des journées du 1er novembre, du 11 novembre, de Noël, du 1er janvier, du lundi de Pâques, du 1er mai, du 8 mai, de l'Ascension, du lundi de Pentecôte, du 14 juillet et du 15 août pendant laquelle ou lesquelles il aura travaillé.

## 2.6 : Compensation du travail le dimanche

L’EPIC appartient aux catégories des établissements dérogatoires de droit à la règle du repos dominical eu égard au fait que son ouverture est rendue nécessaire par les contraintes liées à l’activité touristique.

Le repos hebdomadaire est alors attribué par roulement (certains salariés seront donc amenés à travailler le dimanche).

Les jours travaillés le dimanche ne seront pas récupérés mais feront l’objet d’une majoration de salaire à hauteur de 66 %.

## 2.7 : Travail de nuit

Est considéré comme travail de nuit tout travail entre 21 heure et 6 heure.

### 2.7.1 : Travail de nuit programmé

Les heures de nuit programmées seront majorées à + 20%.

Par principe, les heures majorées devront faire l’objet d’une récupération. Ces récupérations peuvent se faire heure par heure. Les heures de récupération devront être posées obligatoirement avant la fin de la saison.

Le paiement des heures majorées sera autorisé à titre exceptionnel et devra faire l’objet d’un accord explicite du Directeur de l’EPIC.

### 2.7.2 : Travail de nuit exceptionnel

Le salarié qui est appelé à travailler exceptionnellement entre 21 heures et 6 heures bénéficiera d’une majoration de son salaire horaire de base de 100 %. Cette majoration n’est pas cumulable avec les majorations pour heures supplémentaires.

Par principe, les heures majorées devront faire l’objet d’une récupération. Ces récupérations peuvent se faire heure par heure. Les heures de récupération devront être posées obligatoirement avant la fin de la saison.

Le paiement des heures majorées sera autorisé à titre exceptionnel et devra faire l’objet d’un accord explicite du Directeur de l’EPIC

## 2.8 : Temps de repas

Pour permettre au salarié de consommer normalement son repas, en dehors de son poste de travail, il lui sera accordé en principe, un minimum de 45 minutes d'interruption de travail, temps de trajets inclus.

Toutefois dans le cas où les conditions d’exploitation imposeraient que cette interruption de travail soit inférieure à 45 minutes, la durée de pause de repas sera rémunérée sur la base du salaire des heures normales mais exclue du décompte de la durée du travail.

Cette situation fera l’objet d’une autorisation hiérarchique.

Cette interruption ne peut être inférieure à 20 minutes.

Exemple 1 : Un salarié prend sa pause de 12h15 à 13h00 mais reste sur son poste de travail sans demande au préalable de son responsable hiérarchique. Les 45 minutes ne seront pas rémunérées.

Exemple 2 : À la demande de son responsable hiérarchique, un salarié prend sa pause de 12h15 à 12h35. Les 20 minutes seront rémunérées. Ce salarié a commencé sa journée à 9h et fini à 17h30. Du coup pour cette journée, il sera rémunéré 8h30 dont 20 minutes qui ne seront pas décomptées dans la durée de travail.

Exemple 3 : À la demande de son responsable hiérarchique, un salarié prend sa pause de 12h15 à 12h50. Les 35 minutes seront rémunérées. Ce salarié a commencé sa journée à 9h et fini à 17h30. Du coup pour cette journée, il sera rémunéré 8h30 dont 35 minutes qui ne seront pas décomptées dans la durée de travail.

## 2.9 : Journée de solidarité

La journée de solidarité consiste en une journée de travail supplémentaire qui est destinée au financement d’actions en faveur de l’autonomie des personnes âgées ou handicapées.

La durée de la journée de solidarité est fixée comme suit :

* Pour les salariés permanents à temps plein, la durée de cette journée est fixée à 7 heures ;
* Pour les salariés permanents à temps partiel, la limite de 7 heures est réduite proportionnellement à la durée contractuelle du travail ;
* Pour les cadres bénéficiant d'un forfait jours, le nombre annuel de jours tient compte de la journée de solidarité ;
* Pour les saisonniers, la durée de cette "journée" de solidarité est proratisée selon le temps de travail effectif.

Pour le salarié permanent, cette journée de solidarité sera chaque année le lundi de pentecôte. Cette journée sera donc une journée travaillée et non plus fériée.

Pour le salarié saisonnier, cette journée de solidarité prendra la forme :

* Soit d'heures de jour férié travaillé non rémunérées ;
* Soit d’heures de jour de congé payé non rémunérées.

## 2.10 : Jours ARTT

L’aménagement du temps de travail peut générer des droits à congés supplémentaires. En effet, un aménagement de temps de travail effectué au-delà de 35 heures hebdomadaire donne droit à des jours supplémentaires au titre de l’Aménagement et de Récupération du Temps de Travail (ARTT).

À titre d’exemple :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Temps de travail hebdomadaire | 35h00 | 39h00 |
| Nombre de Jours ARTT par an | 0 jour | 23 jours |

Les absences qui engendrent une réduction des jours ARTT sont les suivants : congé de maladie, congé de grave maladie y compris ceux résultant d’un accident de travail ou d’une maladie professionnelle.

La réduction des jours ARTT s’effectue au terme du mois en cours. Ainsi, la déduction sera opérée directement sur le droit à congés/ARTT du mois suivant, sur les plannings individuels de congés.

L’aménagement du temps de travail et les droits à ARTT sont prévus au contrat de travail.

## 2.11 : Forfait annuel en jours

* Principe

Conformément aux dispositions légales, il peut être conclu avec certains salariés des conventions individuelles de forfait en jours sur l’année.

En application des dispositions légales, les personnels relevant de ce dispositif sont :

* Les cadres qui disposent d’une autonomie dans l’organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l’horaire collectif applicable au sein de l’atelier, du service ou de l’équipe auquel ils sont intégrés ;
* Les salariés, techniciens ou cadres, rattachés à un poste de commandement (chefs d’exploitation) et ayant, notamment, vocation à diriger une équipe et à en coordonner l’activité ;
* Les salariés techniciens ou cadres qui organisent de manière autonome leur emploi du temps de manière à s’adapter aux fluctuations d’activité qui ne sont pas prévisibles et afin d’assurer les responsabilités qui leur sont confiées.

Tous ces salariés ont un niveau d’autonomie dans l’organisation de leur emploi du temps. La nature de leurs fonctions ne les conduit pas nécessairement à suivre l’horaire collectif applicable à l’EPIC. Ainsi, en vertu de l’Article L. 3121-39 du Code du Travail, le temps de travail de ces salariés est fixé selon un forfait annuel en jours, donc non comptabilisées en heures.

* Nombre de jours travaillés

Selon l’article L3121-64 du Code du Travail, leur nombre de jours de travail sur l’année civile ne doit pas excéder 218.

Il est convenu que le nombre de jours travaillés est calculé, sur la période de référence, ainsi qu’il suit :

* Nombre de jours dans l’année : 365 (hors années bissextiles)
* Nombre de jours de week-end : 104
* Nombre de jours fériés : 8 (pouvant varier selon l’année)
* Nombre de jours de congés (hors éventuels congés de fractionnement) : 25
* Journée de solidarité due : 1
* Nombre de jours de repos (ARTT) : 23 (le salarié au forfait jour bénéficie, comme celui qui est à la variante 39h, de 23 jours de repos sur l’année). Il est précisé qu’en cas d’année de travail incomplète (embauche, départ, suspension du contrat, maladie, maternité, congé sans solde, absence non rémunérée…), les jours de repos seront réduits à due concurrence.

Le nombre de jours travaillé est donc établi sur une base annuelle de 205 jours pouvant varier selon les années en fonction des congés de fractionnement, des jours fériés tombant les week-ends et des années bissextiles.

Dans le cas où la mise en œuvre du forfait jour entre en vigueur en cours d’année civile, le nombre de jours travaillés est proratisé par mois civils.

Exemple pour une arrivée le 5 septembre, le nombre de jour travaillé sera de 68 jours.

Le forfait est subordonné à un accord individuel et écrit qui prend la forme d’un nouveau contrat de travail ou d’un avenant.

Ce forfait repose sur le principe du seul décompte des journées de présence au travail, sans décompte du temps de travail quotidien.

* Fonctionnement

Les salariés ne sont donc pas tenus de respecter un encadrement ou une organisation précise de leurs horaires de travail, et ne sont pas soumis :

* À la durée légale hebdomadaire ;
* Aux durées hebdomadaires maximales de travail.

En revanche, les dispositions relatives au repos quotidien (11 heures consécutives par jour) ainsi qu’au repos hebdomadaire (interdiction de travailler plus de six jours sur sept et un repos de vingt-quatre heures consécutives) doivent être respectées.

Le forfait en jours implique un décompte et un contrôle du nombre de journées travaillées ou prises en repos, tout en précisant la nature desdits repos. Le décompte se fera sur un pas de temps minimal à la demi-journée.

A cette fin, afin d’éviter un dépassement du nombre de jours travaillés ou la prise des jours de repos dans les dernières semaines de la période de référence, un suivi mensuel sera complété par le salarié et signé par ce dernier et par le responsable hiérarchique.

L’organisation des prises des jours de repos variera selon les nécessités d’organisation du service. Les salariés doivent veiller à les prendre régulièrement au cours de l’année.

L’employeur s’assure régulièrement du caractère raisonnable de la charge de travail du salarié et d’une bonne répartition de ce travail dans le temps.

Conformément aux dispositions légales, un entretien annuel individuel aura lieu entre le salarié et son supérieur hiérarchique afin d’examiner l’impact du forfait jours sur l’organisation du travail, l’amplitude des horaires et la charge de travail du collaborateur.

Cet entretien annuel ne dispense pas d’un contrôle régulier effectué par la hiérarchie quant à l’amplitude des journées travaillées et la charge de travail, lesquelles doivent rester raisonnables afin d’assurer une répartition équilibrée, dans le temps, du travail de l’intéressé.

## 2.12 : Contrat de Travail Intermittent

Le Contrat de Travail Intermittent (CTI) a pour objet de pourvoir des emplois permanents qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Ce dispositif vise à assurer une certaine souplesse, mais aussi une stabilité de l’emploi, intéressante pour les salariés et l’EPIC. Les signataires précisent que la conclusion d’un CTI ne peut être imposée au salarié, qui doit expressément donner son accord.

### 2.12.1 : Forme et le contenu du CTI

Le Contrat de Travail Intermittent est un contrat à durée indéterminée qui doit, obligatoirement, être écrit.

Le Contrat de Travail Intermittent mentionne notamment :

* Le niveau de qualification du salarié ;
* Les éléments de la rémunération et son éventuel lissage ;
* La durée annuelle minimale de travail du salarié qui ne pourra pas être inférieure à 600 heures ;
* Les périodes de travail ;
* La répartition des heures de travail à l’intérieur de ces périodes ;
* Les parties détermineront dans le contrat de travail les modalités liées aux congés payés : soit pris en tout ou partie, pendant les périodes travaillées, soit indemnisés.

Tous les emplois répertoriés dans la classification conventionnelle peuvent être concernés et, de surcroît, compte-tenu de l’activité saisonnière des entreprises de la profession, plusieurs emplois différents peuvent se succéder sur l’année.

### 2.12.2 : Sécurisation des parcours professionnels

S’agissant d’un contrat à durée indéterminée, les salariés titulaires d’un CTI ne peuvent pas, en l’état actuel de la réglementation, prétendre à une indemnisation au titre des périodes non-travaillées. Les salariés concluant un CTI doivent en être expressément informés.

Les organisations signataires soutiendront toutes les démarches visant à la mutualisation des emplois, afin qu’un même salarié puisse articuler son CTI, avec tout autre type d’emploi (contrat(s) en CDD ou en CTI, travail indépendant, etc…).

Les signataires reconnaissent à tout salarié qui souhaiterait renoncer à son CTI, le bénéfice des dispositions de l’article 16 de la Convention collective relative, selon le cas, à la reconduction des contrats ou à la priorité de réembauchage pour la saison suivante, ceci avec conservation des droits liés à l’ancienneté.

### 2.12.3 : Volume d’heures de travail

Le Contrat de Travail Intermittent précise obligatoirement la durée annuelle minimale de travail du salarié concerné. Cette durée annuelle minimale ne pourra pas être inférieure à 600 heures.

Cette durée peut être dépassée avec une limite : les heures effectuées au-delà ne doivent pas, sauf accord de l’intéressé, excéder le tiers de la durée fixée par le contrat.

Exemple : Le nombre d’heures travaillées au-delà d’une durée minimale fixée à 1 200 heures annuelles par un contrat de travail intermittent ne peut être supérieur à 400 heures (1 200 x 1/3).

Le délai de prévenance pour la réalisation de ces heures de dépassement, qui doit être prévu au contrat, est au minimum de 7 jours.

### 2.12.4 : Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées par un salarié en CTI sont régies par l’article 2.3 du présent document.

### 2.12.5 : Décompte du temps de travail

Les salariés en CTI relèveront d’un système de décompte individualisé de leur temps de travail, avec l’utilisation de la fiche individuelle de temps de travail - Salarié permanent.

Un document récapitulatif annuel sera annexé au dernier bulletin de salaire d’une année. Il fera apparaître :

* Le nombre réel d’heures travaillées ;
* Le respect du volume horaire contractuel annuel ;
* Le volume éventuel des heures complémentaires ;
* La prise en compte des éventuelles heures supplémentaires majorées et/ou du repos compensateur de remplacement.

### 2.12.6 : Rémunération

La rémunération doit correspondre aux heures de travail réellement effectuées.

Avec l’accord du salarié, un lissage de la rémunération est possible. Dans ce cas, la rémunération mensuelle se calculera sur la base du douzième de la rémunération correspondant à la durée annuelle minimale prévue au contrat.

Lorsque les heures supplémentaires seront rémunérées, leur paiement devra être effectué avec le salaire du mois au cours duquel elles auront été réalisées.

### 2.12.7 : Congés payés

Le salarié titulaire d’un CTI bénéficie d’un droit à congés payés calculé conformément au code du travail.

### 2.12.8 : Ancienneté

Pour la détermination des droits liés à l’ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

### 2.12.9 : Égalité des droits

Le salarié titulaire d’un contrat de travail intermittent bénéficie des droits reconnus aux salariés permanents à temps complet.

## 2.13 : Spécificités applicables aux contrats saisonniers

### 2.13.1 : Temps de travail, modulation et heures supplémentaires

Le temps de travail des salariés saisonniers sera effectué selon des alternances de périodes de forte et de faible activité, à condition que sur la saison, la durée hebdomadaire moyenne de travail soit de 35 heures.

L’horaire collectif peut varier d’une semaine à l’autre dans les limites suivantes :

* Le plancher hebdomadaire est de 21 heures ;
* Le plafond hebdomadaire est de 39 heures.

Des plannings hebdomadaires individuels seront établis la semaine précédant la semaine en question.

Les plannings individuels pourront être modifiés sous réserve du respect d’un délai de prévenance de 2 jours ouvrés à l’exception du poste de dameur ou ce délai de prévenance sera de 6 heures.

Les heures au-delà de la 39ème heure sont des heures supplémentaires. Le calcul des heures supplémentaires se fait donc à la semaine. Les heures supplémentaires doivent impérativement avoir été autorisées en amont par le responsable hiérarchique.

Les majorations des heures supplémentaires seront comptabilisées comme suit :

* De la 40ème à 43ème heures : majoration à +25 %
* De la 44ème à 48ème heures : majoration à +50 %

Afin d’éviter toute variation de rémunération entre les périodes hautes et basses d’activité, le salaire de base sera donc lissé sur la durée du contrat sur la base de 35 heures par mois, ou pour les salariés à temps partiel, sur la base de l’horaire moyen contractuel qui aura été défini.

### 2.13.2 : Durée minimale d’embauche

L’EPIC garantie aux saisonniers une durée de travail minimale de 7 semaines à taux plein pour la saison hivernale pour l’ensemble des stations.

La date prévisionnelle d’embauche pourra être décalée en fonction des conditions d’enneigement conformément à la convention collective.

### 2.13.3 : Instauration d’un métier de chef d’équipe pour la saison estivale

Afin d’organiser l’encadrement de premier niveau durant la saison estivale, il est instauré un métier de chef d’équipe dont les missions seront définies par lettre de missions. Les personnels concernés bénéficieront d’un niveau de positionnement adapté qui sera spécifié dans leur contrat de travail.

### 2.13.4 : Priorité de réembauche et reconduction des contrats saisonniers

Les règles applicables sont celles définies par l’article 16 de la Convention Collective.

# Article 3 : Les congés

Sauf disposition contraire, les congés fixés par le présent article, de quelque nature qu'ils soient, sont décomptés en jours ouvrés, c'est-à-dire normalement travaillés.

## 3.1 : Congés payés

Tout salarié, dès lors qu’il remplit les conditions d'activité définies ci-après, bénéficie d'une période de congés annuels pendant laquelle il doit se reposer. Cette période est rémunérée par son employeur.

### 3.1.1 : Période de référence et ouverture du droit à congés payés

La période de référence pour la détermination de la durée du travail effectif au cours d'une année est celle comprise entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année en cours à compter de l’année 2022.

Les jours de congés acquis lors de la période transitoire du 1er juin 2021 au 30 avril 2022 pourront être posés jusqu’au 31 octobre 2022.

### 3.1.2 : Conditions d'acquisition des congés

Seules les périodes de travail effectif sont prises en compte pour déterminer les droits à congés payés du salarié. Toutefois, certaines périodes d'absences ci-dessous sont également prises en compte pour déterminer ces droits à congés :

* Périodes où le salarié est maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ou journée d'appel de préparation à la défense ;
* Congés pour évènements familiaux prévus par la convention collective et/ou le Code du travail ;
* Congé maternité, congé de paternité ou d'adoption ;
* Absence pour accident de travail ;
* Absence pour maladie donnant lieu à indemnisation complémentaire versée uniquement par l'employeur ;
* Congés payés pris au titre de l'année précédente ;
* Repos compensateur au titre d'heures supplémentaires ;
* Jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ;
* Et d'une manière générale, tout congé de formation y compris les congés de formation économique, sociale et syndicale ou autres périodes d'absences assimilées légalement à du temps de travail.

### 3.1.3 : Durée du congé

Il est accordé à tous les salariés à temps plein pour 12 mois de travail effectués au cours de la période de référence, 25 jours ouvrés correspondant aux 5 semaines légales de congés payés.

### 3.1.4 : La bonification pour fractionnement

Les salariés ont droit à des congés supplémentaires s’ils échelonnent leurs congés au cours de l’année. Ils bénéficient ainsi de :

* 1 jour de congé supplémentaire pour 3 à 5 jours de congés annuels pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre.
* 2 jours de congés supplémentaires pour 6 jours et plus, pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre.

Pour le calcul de cette bonification, l’ensemble des congés annuels sont pris en compte à l’exception des jours de congés pris au titre du CET.

### 3.1.5 : Congés payés selon ancienneté

Selon l’ancienneté du salarié, des jours de congés supplémentaires seront accordés :

* Un jour de congé supplémentaire après quatre ans d’ancienneté ;
* Deux jours de congé supplémentaire après huit ans d'ancienneté ou quatre ans pour les saisonniers ;
* Trois jours de congé supplémentaire après douze ans d’ancienneté ;
* Quatre jours de congé supplémentaire après seize ans d'ancienneté.

### 3.1.6 : Prise des congés

La période de pose des congés est celle comprise entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année en cours.

Les attributions de congés par l’employeur s’efforceront de respecter les priorités suivantes :

* Compte tenu de l'activité saisonnière de la profession, les congés ne pourront être accordés que pendant les périodes où l'absence du salarié ne risque pas de gêner l'exploitation ;
* Les salariés ayant des enfants à charge scolaire ayant priorité pendant les périodes des vacances scolaires ;
* Roulement des années précédentes ;
* Ancienneté dans l'entreprise.

En cas de désaccord entre les parties, l’EPIC reste libre de décider des dates de congés du salarié.

* Congés hors période d’exploitation

Les demandes de congés sont faites par le salarié a minima 15 jours avant l’échéance.

Compte tenu de la saisonnalité de l’activité, il est préférable que les salariés privilégient les périodes de prises de congés en avril et en octobre.

Le personnel en exploitation prendra obligatoirement 10 jours ouvrés sur cette période.

* Congés durant les périodes d’exploitations

Un planning général de prise de congés sera instauré à minima 1 mois avant le début d’exploitation de manière à garantir à la fois la continuité du service et une visibilité anticipée pour les salariés.

Un report exceptionnel de 5 jours de congés sera accordé, jusqu'au 31 janvier de l'année n+1 avec accord formel de la Direction. Les jours de RTT ainsi que les heures de récupération ne peuvent pas être reportés.

## 3.2 : Congés exceptionnels

Des autorisations exceptionnelles d'absences payées sont accordées à tous les salariés, sur justification et sans condition d'ancienneté, dans les cas suivants :

* Décès d'un enfant : 5 jours, majoration possible selon code du travail ;
* Mariage du salarié : 4 jours ;
* Naissance ou adoption : 3 jours ;
* Décès du conjoint, du père, de la mère, d’un frère, d’une sœur, du beau-père ou de la belle-mère : 3 jours ;
* Mariage d'un enfant : 1 jour ;
* Stage de présélection militaire (sous condition d'ancienneté de 3 mois) : dans la limite de 3 jours.

Un jour ouvré supplémentaire est accordé lorsqu'un des cas de décès ci-dessus mentionnés occasionne un déplacement supérieur à 400 km aller.

Ces autorisations d'absences sont accordées à une date proche de l'évènement considéré.

Il pourra être accordé aux salariés, sur présentation d'un certificat médical et sous réserve de compatibilité de service, un congé non rémunéré pour soigner un enfant de moins de 16 ans dont la maladie exige la présence du salarié d'une façon continue. La limite d’âge ne s’applique pas aux parents d’enfants handicapés. Cette mesure s’applique pour les salariés sous contrat de plus de 3 mois sur l’année.

## 3.3 : Autorisation d'absence rémunérée

### 3.3.1 : Garde d’enfant malade

Trois jours maximum de congés rémunérés seront accordés par salarié (pour un salarié à temps plein, proratisé pour un salarié à temps partiel ou saisonnier) en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge au sens de l'article L 513-1 du code de la sécurité sociale. La limite d’âge ne s’applique pas aux parents d’enfants handicapés. Cette mesure s’applique pour les salariés sous contrat de plus de 3 mois sur l’année.

### [3.3.2 : Rentrée scolaire](https://www.paiepilote.fr/)

Une autorisation spéciale d’absence rémunérée d’une heure peut être accordée à un salarié jusqu’à l’admission de son enfant en classe de 6ème incluse sous réserve des nécessités de service.

### 3.3.3 : [Don du sang](https://www.paiepilote.fr/)

Une autorisation d’absence rémunérée peut être accordée à un salarié qui souhaite donner son sang. La durée de l’absence correspond à la durée au moment où le salarié quitte son lieu de travail pour aller donner son sang et revient à son poste. Cette autorisation est limitée à deux fois par an et pour les salariés sous contrat de plus de deux mois sur l’année.

## 3.4 : Compte Épargne Temps

Le Compte Épargne-Temps (CET) permet au salarié d’accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération (immédiate ou différée), en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises.

### 3.4.1 : Les bénéficiaires

Des conditions cumulatives doivent être remplies pour que le salarié puisse demander l’ouverture d’un CET.

Il doit :

* Être en CDI ;
* Avoir accompli au moins une année de service.

Dans le cas, ou un nouveau salarié souhaite transférer les jours de son ancien Compte Epargne Temps vers l’EPIC, le salarié devra faire une demande écrite auprès de la direction. Cette demande pourra être refusée.

### 3.4.2 : L’alimentation du CET

Il peut être alimenté par des congés (dans la limite de 5 jours par an) ou des ARTT (dans la limite de 5 jours par an). Ces nombres de jours sont proratisés pour les temps partiels. A l’instauration du dispositif ce compteur sera déplafonné après validation de la direction.

Il ne peut pas être alimenté par :

* Les jours de fractionnement ;
* Les repos compensateurs à prendre en contrepartie des heures supplémentaires ;
* Les autorisations d’absence pour quel que motif que ce soit.

L’intention d’épargner doit être signifiée par écrit avant la date du 31 janvier de l’année N+1. Passé cette échéance, les congés non utilisés seront définitivement perdus.

Le nombre total des jours crédités sur le CET ne peut pas excéder 60 jours.

### 3.4.3 : L’utilisation du CET

* Utilisation sous forme de congés

Les congés pris au titre du CET sont sans incidence, ni sur la carrière, ni sur la rémunération, ni sur ses droits à congés. La consommation du CET reste soumise au respect des nécessités de service.

Le délai de prévenance pour exercer des droits à congés épargnés est égal à :

* 8 jours pour un jour d’absence ;
* 1 mois pour une semaine d’absence ;
* 3 mois pour plus de 4 semaines d’absence ;
* 6 mois pour plus de 6 semaines d’absence.

* Utilisation sous forme de dons à congés

Le salarié pourra faire don de jours de congés acquis au titre de son CET selon les modalités définies au chapitre 3.5.

### 3.4.4 : La fermeture du CET

Un CET reste ouvert jusqu’au départ du salarié de l’EPIC. Il pourra solder son compte avant son départ soit sous forme de congés, soit sous forme de complément de rémunération sous l’accord de la direction. Il pourra aussi procéder au transfert de son CET sous couvert de l’accord de son nouvel employeur.

En cas de décès d’un titulaire du CET, les jours épargnés sur le compte donnent lieu à une indemnisation de ses ayants droits suivant la réglementation en vigueur.

## 3.5 : Don de congés

Un salarié peut, sous conditions, renoncer à tout ou partie de ses jours de congés non pris, au profit d’un collègue dont un enfant est gravement malade.

### 3.5.1 : Les bénéficiaires

Tout salarié peut bénéficier de ce don de congés s’il remplit les conditions suivantes :

* Le salarié assume la charge d’un enfant âgé de moins de 20 ans ;
* L’enfant est atteint d’une maladie, d’un handicap ou victime d’un accident grave, qui rendent indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

### 3.5.2 : Le dispositif

Le salarié souhaitant faire un don doit faire une demande écrite auprès de l’EPIC et l’accord de celui-ci est indispensable.

Le salarié recevant le don doit adresser à l’employeur un certificat médical détaillé établi par son médecin et attestant de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l’accident de l’enfant.

### 3.5.3 : Les jours concernés

Le don de congés porte sur :

* Les jours de congés annuels dans la limite de 5 jours par an ;
* Les ARTT ;
* Tout autre jour de récupération non pris ;
* Les jours issus du CET.

# Article 4 : Mise en place d’un système de garanties collectives de remboursement des frais médicaux

## 4.1 : Bénéficiaires

Le salarié doit souscrire à la mutuelle obligatoire de son entreprise au moment de l’embauche.

Les bénéficiaires sont :

* Le salarié ;
* Le conjoint (ou concubin ou partenaire lié par un PACS) salarié ou non ;
* Les enfants à charge.

L’employeur n’est pas tenu de proposer une couverture santé pour les ayants droit du salarié, c’est-à-dire le conjoint et les enfants. L’adhésion est facultative et non systématique. Le salarié doit donc en faire la demande. La cotisation correspondant à l’ajout du conjoint et/ou des enfants est prélevée directement sur le compte bancaire du salarié.

Le salarié à la possibilité de refuser l’adhésion au régime mutuelle dans les cas suivants :

* Bénéficier à titre personnel ou par le conjoint, d’un contrat groupe à caractère familial obligatoire, ou d’un contrat Madelin ;
* Bénéficier de l’ACS ou de la CMU-C, dispense possible jusqu’au terme de cette aide ;
* Bénéficier lors de l’embauche d’un contrat individuel, dispense possible jusqu’à sa prochaine échéance annuelle ;
* Être sous contrat à durée déterminée de plus de 12 mois et bénéficie d’un contrat individuel.

Dans ces 4 cas, le salarié devra fournir chaque année un justificatif de couverture.

Le salarié saisonnier ou en CDD de moins de 12 mois (ou à temps très partiel avec une rémunération conduisant à acquitter une cotisation au moins égale à 10% de la rémunération), a également la possibilité de refuser l’adhésion sans fournir de justificatif de couverture.

Dans tous les cas ci-dessus, le salarié devra impérativement signer un formulaire de refus attestant qu’il a bien eu connaissance des garanties mises en place.

## 4.2 : Financement du régime

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Cotisation mensuelle | Part employeur | Part salarié |
| Salarié | 23,83 € | 23,48 € |
| Conjoint |  | 55,19 € |
| Par enfant (gratuit à compter du 3e) |  | 34,28 € |

## 4.3 : Révision des cotisations

L’application des taux de cotisations révisés par l’organisme d’assurance sera effectuée le 1er janvier de chaque année. Les hausses seront équitablement réparties entre la part salariale et patronale.

## 4.4 : Portabilité des garanties

Au terme du contrat de travail du salarié, l’EPIC informe la mutuelle de la date de sortie. Le salarié peut alors bénéficier du dispositif de portabilité (maintien des garanties à titre gratuit pour le salarié et les personnes couvertes pendant la période d’activité) à la condition d’ouvrir droit aux allocations Pôle Emploi. La portabilité s’applique pendant une période maximale équivalente à la durée du dernier contrat de travail, dans la limite de 12 mois.

## 4.5 : Saisonniers – Maintien du contrat à l’année

Les saisonniers ont la possibilité de conserver le contrat après leur sortie des effectifs, soit au terme de la portabilité, soit immédiatement s’ils ne peuvent prétendre à la portabilité. Le maintien se fera aux mêmes conditions tarifaires que pendant la période d’activité, le salarié acquittant l’intégralité de la cotisation (part employeur + part salarié). Ces conditions s’appliqueront jusqu’à la reprise de la saison suivante et au plus tard jusqu’au 31 janvier de l’année suivante.

# Article 5 : Mise en place d’un régime de prévoyance

## 5.1 : Bénéficiaires

Comme le prévoit la convention collective, il est mis en place un régime minimum obligatoire de prévoyance à l'ensemble des salariés de l’EPIC quel que soit leur contrat de travail ou leur ancienneté.

## 5.2 : Définition des garanties

Les six garanties constituant ce régime sont :

* La garantie incapacité de travail ;
* La garantie invalidité ;
* La garantie décès, invalidité absolue et définitive et double effet ;
* La garantie rente éducation ;
* La garantie rente de conjoint ;
* La garantie frais d’obsèques.

## 5.3 : Financement du régime

Les taux de cotisation mentionnés ci-dessous sont répartis à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié.

* Salariés affiliés à l'AGIRC

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Garantie | Taux de cotisation | | |
| TA | TB | TC |
| Décès (assuré par le GNP) Rente éducation ou rente de conjoint (assuré par l'OCIRP) | 1,55 | 0,24 | 0,13 |

* Salariés non affiliés à l'AGIRC

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Garantie | Taux de cotisation | |
| TA | TB |
| Décès, incapacité, invalidité Rente éducation ou rente de conjoint | 0,75 | 0,75 |

## 5.4 : Révision des cotisations

Les cotisations sont revalorisées selon l'évolution de l'indice ARRCO/ AGIRC.

## 5.5 : Maintien des garanties

Le maintien des garanties du régime de prévoyance bénéficie aux salariés après la rupture de leur contrat de travail (sauf si la rupture dudit contrat résulte d'une faute lourde), dans les conditions ci-après :

* Être pris en charge par l'assurance chômage et percevoir à ce titre des allocations pour perte d'emploi ;
* Justifier de cette prise en charge auprès de son dernier employeur en lui adressant le justificatif, c'est-à-dire la notification de prise en charge établie par le régime d'assurance chômage ;
* Ne pas avoir renoncé expressément à cette garantie dans les 10 jours suivant la date de cessation de son contrat de travail.

Quelle que soit la durée du contrat de travail, les garanties du régime de prévoyance conventionnel sont maintenues pour une durée maximale de 12 mois, sous réserve que le salarié justifie de son indemnisation par le régime d'assurance chômage.

La présente garantie cesse dès que le chômeur retrouve un emploi ou dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage. En tout état de cause, il doit en informer son ancien employeur lorsque ces événements interviennent au cours de la période de maintien des garanties de prévoyance du régime conventionnel.

Pour les salariés saisonniers, le maintien des garanties du régime est automatique et gratuit pendant une période maximale de 12 mois après le terme du contrat saisonnier dans la branche professionnelle, sauf perte du bénéfice de la reconduction ou de la priorité de réembauchage pour faute lourde.

# Article 6 : Adhésion au Comité National d'Action Sociale

Afin d’améliorer les conditions matérielles et l’épanouissement personnel des salariés, L’EPIC « Les Stations de la Drôme » va adhérer dès le 1er janvier 2022 au Comité National d'Action Sociale.

Le CNAS propose un large éventail de prestations, constamment actualisées en fonction des attentes et des besoins de ses bénéficiaires. Cette offre a pour objectif, selon un principe de solidarité, de toujours mieux accompagner les salariés dans tous les moments de leur vie.

## 6.1 : Bénéficiaires

L’adhésion au CNAS sera accordée à tous les salariés permanents, actifs et en CDI de l’EPIC.

## 6.2 : Financement de l’adhésion

L’EPIC prendra en charge l’intégralité de l’adhésion annuelle auprès du CNAS soit 212 €/salarié pour 2022. En contrepartie un titre de recette de 50 € sera émis par l’EPIC à l’encontre de chaque salarié qui souhaite adhérer au CNAS.

En 2022, l’adhésion sera valable qu'à partir du 1er septembre, pour les 4 derniers mois de l’année. Le montant de l’adhésion pour l’EPIC et la participation des salariés seront dans ce cas ramenées au tiers des montants annuels.

## 6.3 : Suivi des aides

Chaque année, un bilan des aides et prestations versées sera présenté aux salariés permanents par le correspondant CNAS de l’EPIC.

# Article 7 : Dispositions finales

## 7.1 : Information du personnel

Le présent accord sera communiqué à l’ensemble du personnel de l’EPIC « Les Stations de la Drôme » par tout moyen adapté.

Une copie sera communiquée à tout nouvel embauché.

Cet accord sera tenu à la disposition des salariés qui pourront le consulter dans les locaux de l’EPIC.

## 7.2 : Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 01/05/2022.

L’ensemble des salariés se verra automatiquement appliquer les nouvelles dispositions prévues par cet accord à cette date.

## 7.3 : Clause de rendez-vous

Avant le terme de la 5ème année d’application du présent accord, les Parties conviennent de se réunir afin de prendre en compte les évolutions constatées au sein de l’EPIC et permettre la mise en œuvre des ajustements nécessaires.

## 7.4 : Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, dans les conditions prévues aux articles L.2222-5, L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail.

## 7.5 : Dénonciation

Le présent accord d’entreprise pourra être dénoncé dans les conditions prévues par les articles L.2261-9 et suivants du Code du travail, après un préavis de 3 mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée AR aux autres parties signataires.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander à tout moment la révision de tout ou partie du présent accord d’entreprise, par voie de lettre remise en main propre contre décharge remise aux autres parties signataires.

## 7.6 : Notification

L’EPIC « Les Stations de la Drôme » procédera aux formalités de dépôt prévues par le Code du travail.

## 7.7 : Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé à la Direccte de la Drôme via le site internet dédié à cet effet : https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/

Un exemplaire sera déposé au secrétariat du greffe du Conseil de Prud’hommes de Valence.

A Valence, le

Le Directeur

Les membres du CSE